



HPはこちら

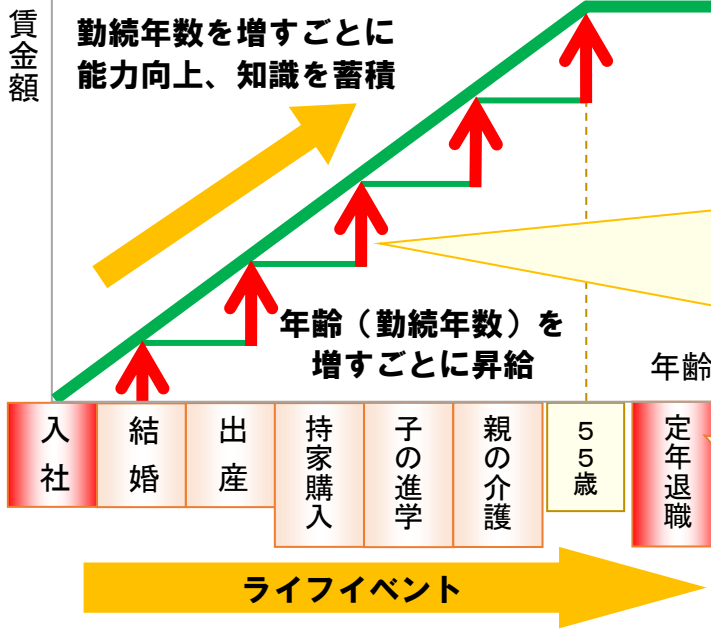
東日本ユニオン NEWS

J R 東日本労働組合
発責 教育・広報部
2022年5月5日 No.453

東日本ユニオンがこだわっている年功制と終身雇用制度

働く者にとって生きていくための土台は「雇用」と「賃金」だ！

「年功制賃金体系」「終身雇用制度」のイメージ



社員は年齢（勤続年数）を重ねるごとに、業務に対する能力や技能の向上、知識や経験を蓄積させています。同時に社員個々の「ライフイベント」にあわせて、生計費の負担は年々増していく現実があります。

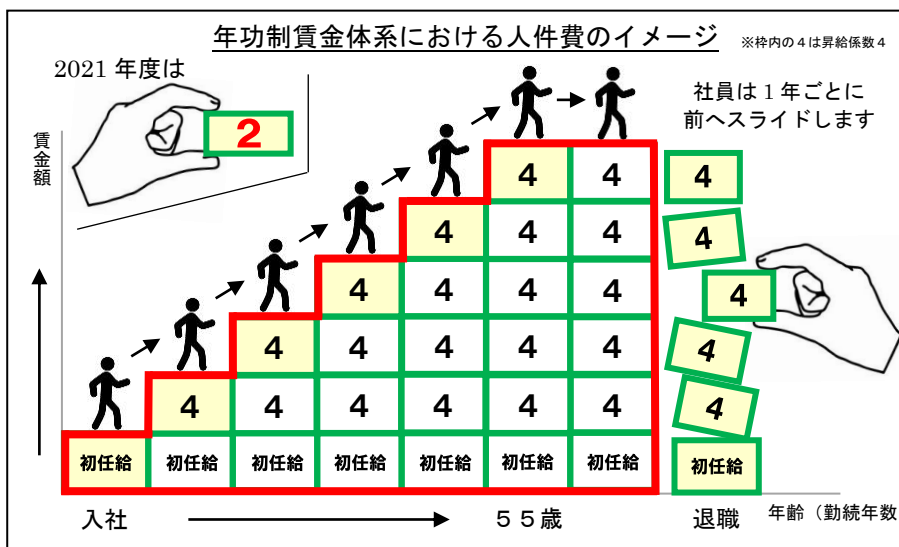
人は平等に年齢を重ねます。家族を養い、社員自らも健康的な生活をおくるためにも年齢（勤続年数）が増えるごとに昇給する年功制は必要です！

定年退職まで安心して働くことができる制度（終身雇用制度）があるからこそ、私たちはJ R 東日本の社員として能力や技能の向上、自己実現にむけた努力などを積み重ねることができるのです！

毎年、定期昇給4を実施しても総額人件費は変わらない！

私たち社員は「年功制」と「終身雇用制度」があることで、安定した雇用のもと計画的かつ安定的に生活をおくることができます。経営側にとっても、会社の持続的成長に必要な社員を長期にわたって確保できるほか、計画的に人材育成ができるなどのメリットがあります。

年功制では下のイメージ図のように、毎年、定期昇給を実施すると社員一人ひとは「4係数分」を加えながら賃金を積み上げていきます。社員は年齢（勤続年数）を積み重ねていくと同時に、1年ごとに1つ前にスライドしていきます。社員の各年齢層が同じ社員数であり、かつ退職者と新入社員が同じ社員数の場合、年功制では定期昇給を実施しても総額人件費（イメージ図の赤線で囲った面積）は変わりません。



J R 東日本の賃金制度において、毎年、昇給係数4の定期昇給を実施しても「総額人件費は変わらない」とした考え方ができるのです。

しかし、2021年度に実施した昇給係数2によって、総額人件費（イメージ図の赤線で囲った面積）は小さくなりました。つまり会社が負担する人件費は減少し、社員が積み上げていく賃金は「2係数分」低くなったのです。

年功制と終身雇用制度は、安心・安定した生活をするためには欠かせない！